

# Государственная кадровая политика

Доцент: Гольман Т.И.



# План



- 1. Основные понятия государственной кадровой политики.
- 2. Взаимосвязь государственных органов управления трудовыми ресурсами со службами управления персоналом организации
- 3. Система государственных органов по управлению политикой в сфере труда и занятости.
- 4. Трудовой потенциал общества

## Кадровая политика

- **Кадровая политика** – это стратегия, политический курс работы с кадрами, закрепленный в официальных документах, определяющих деятельность государственных структур по установлению и регулированию кадровых отношений.



## Основные понятия



- **Объект государственной кадровой политики** – это то, на что направлена практическая деятельность субъекта: кадры, их отдельные категории и группы, трудовые ресурсы, кадровые отношения, кадровые процессы и механизм управления ими.
- **Субъект государственной кадровой политики** – носитель определенных законом компетенции, прав и ответственности в разработке и реализации государственной кадровой политики.

## Цель, задачи государственной кадровой политики

**Цель** – обеспечить решение социально-экономических задач общества опытными профессионалами.

### **Задачи:**

- использование кадров в соответствии с их квалификацией;
- обеспечение знаний в процессе подготовки специалистов к служебной деятельности;
- стимулирование высокопродуктивной деятельности служащих в процессе выполнения служебных функций;
- отбор кандидатов на различные виды профессиональной деятельности;
- обеспечение равенства шансов при продвижении по службе независимо от социального положения работников.

# Принципы кадровой политики

Базисные

Специфические

Частные

нно  
стве  
дар  
коу  
рах  
сфе  
сфт  
нх  
овь  
все  
отд  
нов  
сис  
но  
во  
ов  
кад  
кад  
мен  
эле  
ные  
ам  
ам  
от  
от  
ирь





### **В области трудовых ресурсов:**

- демографическая
- в области занятости
- в области образования
- в области культуры
- в области управления персоналом

### **В области органов государственного управления:**

- федеральной государственной службы
- субъектов Федерации
- органов местного самоуправления
- хозяйственных товариществ и обществ
- производственных кооперативов
- государственных и муниципальных унитарных предприятий
- некоммерческих организаций




### **В области негосударственных организаций:**

#### **Формирование и развитие персонала:**

- промышленного производства
- коммерческого предпринимательства
- аграрного предпринимательства
- предпринимательства в сферах науки, образования, культуры и консультационной практики

# Концепции кадровой политики



**Автократическая**

**Научная**

**Органическая**

**Социально-  
психологическая**

**Адаптивная**

## Механизм реализации государственной кадровой политики

**система кадровой деятельности**, опирающаяся на концепцию государственной кадровой политики, законодательную базу, принципы, методы, способы, технологии и формы кадровой работы.



## 2. Взаимосвязь государственных органов управления трудовыми ресурсами со службами управления персоналом организации

- **Государственные органы управления** выступая в качестве субъекта государственной кадровой политики, **воздействуют на деятельность служб по управлению персоналом организаций через законодательные и нормативные акты и путем создания координирующих, контролирующих органов, занимающихся вопросами в области СТО.**

## Контролирующие государственные органы СТО

- **Федеральная инспекция труда** – проведения соответствующих проверок.
- **Служба занятости** – содействие в трудоустройстве населения и помощь в подборе персонала для организаций.
- **Федеральная миграционная служба** – контролирует приток иностранной рабочей силы на территорию страны и выполнение законодательных норм при приеме их на работу.

### **3. Система государственных органов по управлению политикой в сфере труда и занятости**

**Состав основных органов и организаций, образующих систему управления трудовыми ресурсами РФ объединяет:**

- **Органы государственной законодательной власти и управления**
- **Органы исполнительной власти и управления**
- **Органы судебной власти и управления**
- **Органы власти и управления на региональном и местном уровнях**
- **Международная организация труда (МОТ)**



**Государственное управление  
трудовыми ресурсами**

**Законодательная власть**

- Федеральное Собрание:
- Совет Федерации;
  - Государственная Дума;
  - региональные законодательные органы.

**Исполнительная власть**

- Правительство РФ;
- федеральные министерства и ведомства;
- отраслевые министерства;
- подразделения по управлению кадрами,

**Судебная власть**

- Конституционный Суд;
- Верховный Суд;
- Министерство юстиции;
- федеральные суды.

**Министерство труда и  
социальной защиты РФ**

- Федеральная служба по труду и занятости (Роструд);
- Федеральная служба в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор);
- фонды: пенсионный, социального страхования и обязательного медицинского страхования.

**Министерство  
здравоохранения**

- Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения (Росздравнадзор);
- Федеральное медико-биологическое агентство (ФМБА России).

**Общественные организации  
(профсоюзы и ассоциации)**

**Международная  
организация труда (МОТ)**

## 4. Трудовой потенциал общества

- **Трудовой потенциал общества** – совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества.
- Показатель трудового потенциала общества :

$$\Phi_{\text{по}} = \sum Ч \times T_p, \text{ где:}$$

$T_p$  - законодательно установленная величина времени работы по группам работников в течение календарного периода;

$Ч$  - численность населения способного участвовать в общественном производстве.

## Трудовой потенциал организации

- **Трудовой потенциал** – возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации.

$$\Phi_{\text{п}} = \Phi_{\text{к}} - T_{\text{нп}} = Ч \times Д \times T_{\text{см}}, \text{ где:}$$

- $\Phi_{\text{п}}$  - совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия;
- $\Phi_{\text{к}}$  - величина календарного фонда рабочего времени;
- $T_{\text{нп}}$  - нерезервообразующие неявки и перерывы в работе;
- Ч - численность работающих;
- Д - количество дней работы в периоде;
- $T_{\text{см}}$  - продолжительность рабочего дня в часах;


## Трудовой потенциал работника

- **Трудовой потенциал** – количество и качество труда, которым располагает работник.

### Методы измерения:

- **Количественная оценка** - пол, возраст, здоровье работника, уровень образования
- **Балльная оценка** - возраст, здоровье, подготовка работника, интеллектуальный, творческий, инновационный потенциал работника.

## Составляющие трудового потенциала работника



**Психофизиологическая**

**Социально-демографическая**

**Профессионально-квалификационная**

**Личностная**

**Организационная**

## Характеристики трудового потенциала

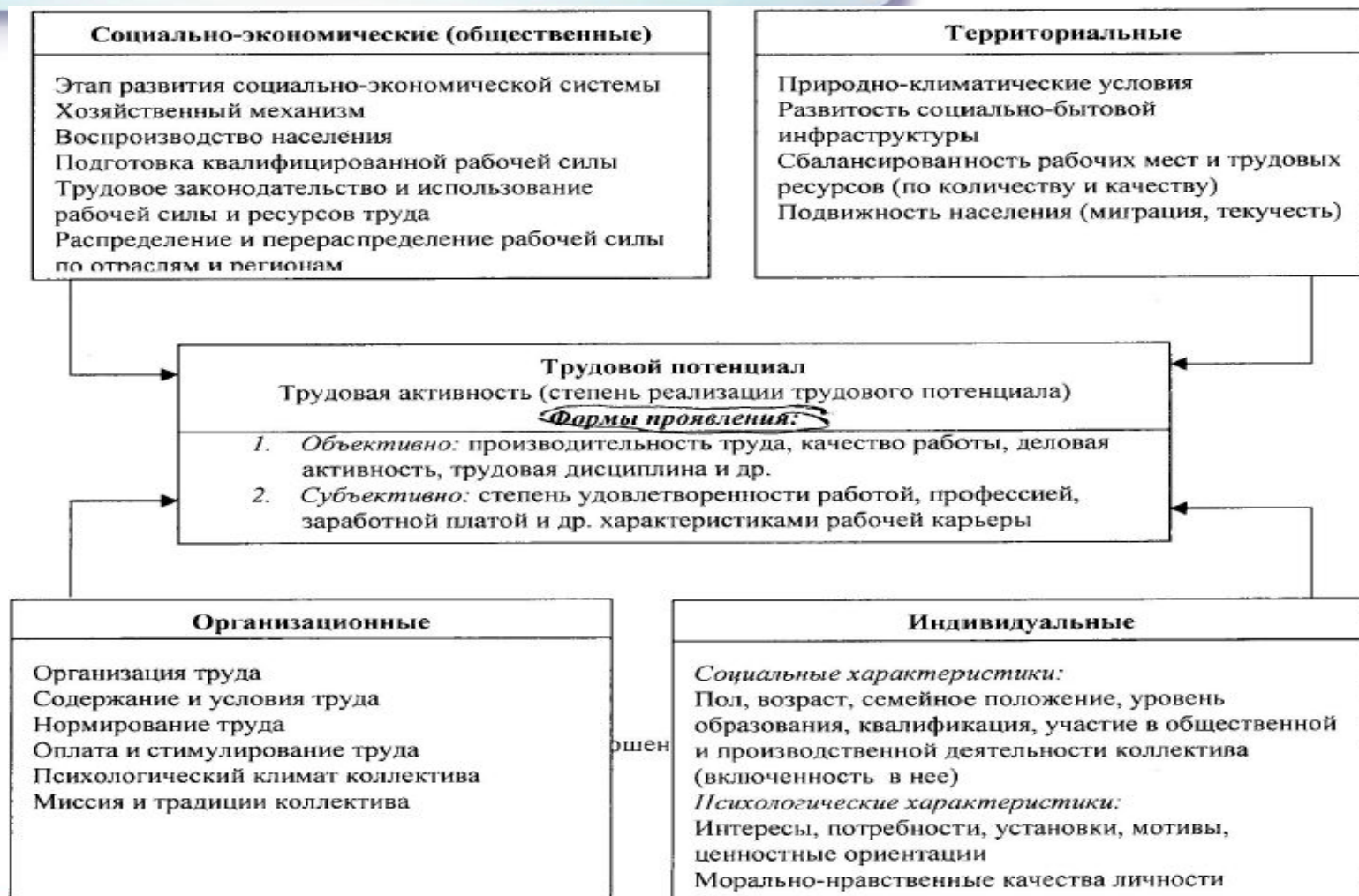
Компоненты	Объекты анализа и их показатели		
	Работник	Организация	Общество
<b>Здоровье</b>	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезней	Потери рабочего времени из-за болезней и травм. Затраты на обеспечение здоровья персонала.	Средняя продолжительность жизни. Затраты на здравоохранение. Смертность по возрастам.
<b>Профессионализм</b>	Умения. Уровень квалификации.	Качество продукции. Потери от брака.	Доходы от экспорта. Потери от аварий.
<b>Ресурсы рабочего времени</b>	Время занятости в течение года.	Количество сотрудников. Количество часов работы на одного сотрудника.	Трудоспособное население. Число занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости в год.



## Характеристики трудового потенциала

Компоненты	Объекты анализа и их показатели		
	Работник	Организация	Общество
<b>Творческий потенциал. Активность.</b>	Творческие способности. Стремление к реализации способностей. Предприимчивость.	Количество изобретений, патентов, новых изделий на одного работающего. Предприимчивость.	Доходы от авторских прав. Количество патентов на одного жителя страны. Темпы технического прогресса.
<b>Образование</b>	Знания. Количество лет учебы.	Доля специалистов с образованием в общей численности рабочих. Затраты на повышение квалификации персонала.	Среднее количество лет обучения. Доля затрат на образование в госбюджете.
<b>Нравственность</b>	Отношение к окружающим.	Взаимоотношения с сотрудниками. Потери от конфликтов.	Отношение к детям, престарелым, инвалидам. Преступность. Социальная напряженность.

# Факторы влияния



Спасибо за внимание!

